

**MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

DIANA NURBAYTI

NPM : 1511030296

Jurusan :Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

DIANA NURBAYTI

NPM : 1511030296

Jurusan :Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ruhban Masykur, M.Pd

Pembimbing II : Dr. H. Subandi, MM



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

ABSTRAK

MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG

Oleh:

DIANA NURBAYTI

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Kompetensi-kompetensi tersebut yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Penelitian merupakan penelitian kualitatif yaitu bersifat deskriptif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung bahwa program pelatihan dan pengembangan yang ada di sekolah tersebut dengan melalui program kualifikasi pendidikan guru, program sertifikasi guru, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, dan program MGMP. Program pengembangan seperti pelatihan *In House Training*, workshop, bimbingan teknis kurikulum, pelatihan IPTEK. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa pelatihan dan pengembangan yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi yang ada pada sumber daya manusia pendidik. Dengan meningkatnya kompetensi guru yang dimiliki, maka akan meningkatkan kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarami 1 Bandar Lampung 35131 Telp. (0721)
703260*

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: MANAJEMEN PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: DIANA NURBAYTI

NPM

: 1511030296

Jurusan

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang skripsi Munaqasah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Ruhban Masykur, M.Pd

196604021995031001

Pembimbing II

Dr. H. Subandi, MM

19630808199312002

Mengetahui

Ketua Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I

NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG**, Disusun oleh: **DIANA NURBAYTI**, NPM: **1511030296**, Jurusan: **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah, pada hari/tanggal: **Jum'at, 29 Maret 2019**. Pukul: **09.30 s.d 11.00 WIB**. Diruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Yuberti, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Indarto, M.Sc** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Ruhban Masykur, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Chairil Anwar, M.Pd

95608101987031001

MOTTO

أَنْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٤١

“ Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui” .(Q.S. At-Taubah:41)¹



¹ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: CV. Toha Putra, 1990), h. 194

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang tiada pernah terhenti sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan Stara 1 di UIN Raden Intan Lampung. Dari lubuk hatiku yang paling dalam, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua Penulis Ayahanda Abdul Aziz dan Ibunda Suprihatin atas limpahan kasih sayang, mengasuh, membimbing, dan mendidik putrinya dalam suka maupun duka dengan cinta kasih sayangnya, mengajarkan arti kekuatan yang berarti, dan tidak pernah berhenti memberikan dukungan serta do'a yang tiada henti.
2. Kakak kandung Arif Cahyono S.H.i yang selalu mendukung dan memberikan saran yang baik kepada penulis.
3. Almamater ku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

DIANA NURBAYTI, adalah putri kedua dari dua bersaudara dari pasangan ayahanda Adul Azis dan Ibunda Suprihatin, dilahirkan di Segala Mider, pada tanggal 17 Januari 1997.

Penulis mengawali pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Aisiyah Bustanul Atfhal ABA pada tahun 2002, kemudian tahun 2003 melanjutkan ke jenjang Sekolah Dasar Negeri 2 (SDN 2) Segala Mider, selesai pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 (SMPN 2) Pubian, selesai pada tahun 2012. Dan melanjutkan ke jenjang Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN 1) Lampung Timur, selesai tahun 2015.

Penulis melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada tahun 2015 dengan konsentrasi jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Rahmat dan Karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehinggalah Skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini berjudul **”MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG”**. Sebagai karya ilmiah, Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan semua pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairil Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Bapak Dr. Ruhban Masykur, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Subandi, MM selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Tarbiyah, yang telah banyak mengamalkan ilmunya dengan penuh keikhlasan.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan-karyawannya, baik perpustakaan Fakultas maupun perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, yang

telah memberikan bantuannya untuk memperlancar penyusunan dalam mencari data-data untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Siti Masyithah, M.Pd selaku kepala Madrasah MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dan Bapak M. Itsnaini, M.Pd.I selaku Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Pihak-pihak guru MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang telah membantu penulis dalam penelitian yang tidak bisa disebutkan satu persatu .
8. Segenap pihak yang telah banyak memberikan dorongan moril maupun material kepada penulis, demi terselesainya penyusunan skripsi ini.
9. Yang terkasih, sahabat Selly Melinda, Binti Farida, dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir, memberi motivasi, dukungan, do'a, dan kasih yang.
10. Teman-teman angkatan MPI kelas E yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir yang selalu bersama-sama selama 3 tahun lebih. Semoga kalian semua akan sukses selalu kedepannya.
11. Sahabat KKN yaitu Sahabat seperjuangan terima kasih atas kebersamaan dan pengalaman yang didapat dari kalian.
12. Rekan-rekan jurusan MPI angkatan 2015 .

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacakan dan semoga Allah SWT melimpahkan Hidayah-Nya kepada kita semua sehingga dapat mengemban tugas dalam melaksanakan pendidikan.

Bandar Lampung, Februari 2019

Penulis



DIANA NURBAYTI
NPM. 1511030296

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	18
E. Fokus Penelitian.....	18
F. Sub Fokus Penelitian	20
G. Rumusan Masalah.....	20
H. Tujuan	20
I. Manfaat dan Kegunaan	21
J. Metode Penelitian	21
1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian	23
2. Desain Penelitian	23
3. Partisipan dan Tempat Penelitian	24
4. Prosedur Pengumpulan Data.....	24
5. Prosedur Analisis Data.....	29
6. Pemeriksaan Keabsahan Data	31

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen	33
1. Pengertian Manajemen	33
2. Fungsi Manajemen.....	34
B. Konsep Sumber Daya Manusia.....	36
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	36
C. Pelatihan dan Pengembangan	36
1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	36
2. Konsep Pelatihan dan Pengembangan	39
3. Tujuan dan Manfaat Sumber Daya Manusia Pendidik	43
4. Sumber Daya Manusia Pendidik.....	47
D. Penelitian Yang Relevan	54

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	56
1. Profil Sekolah	56
2. Sejarah	57
3. Letak Geografis.....	58
4. Visi, Misi dan Tujuan	60
5. Kondisi Obyektif Madrasah.....	65
B. Deskripsi Data Penelitian.....	66

BAB IV DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Deskripsi dan Analisis Data Pelatihan dan Pengembangan.....	75
1. Kualifikasi Pendidikan Guru.....	77
2. Penyetaraan dan Sertifikasi.....	79
3. Integritasi Berbasis Kompetensi	81
4. Program Supervisi Pendidikan.....	82
5. Program MGMP.....	84

BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran	91
C. Penutup	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Data Guru dan Karyawan MTs Al-Hikmah.....	12
Tabel 2: Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	15
Tabel 3: Indikator Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Guru	19
Tabel 4: Hasil Prasurvey Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan	19
Tabel 5: Contoh Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan.....	52
Tabel 6: Periodisasi Kepemimpinan MTs Al-Hikmah.....	58
Tabel 7: Keadaan Guru dan Karyawan MTs Al-Hikmah	60
Tabel 8: Data Peserta Didik MTs Al-Hikmah.....	64
Tabel 9: Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Al-Hikmah.....	64
Tabel 10: Data Guru yang Sudah Kualifikasi	67
Tabel 11: Daftar Sertifikasi Guru.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Pedoman Wawancara Untuk Kepala Sekolah
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara Untuk Tenaga Pendidik
- Lampiran 4 : Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 5 : Surat Izin Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 6 : Laporan Kegiatan pengembangan
- Lampiran 7 : Laporan Kegiatan pengembangan
- Lampiran 8 : Laporan Kegiatan pengembangan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian yang berjudul “ Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” ini agar menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami arti yang terkandung di dalam judul tersebut, maka memberikan penjelasan tentang pengertian dan maksud judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen

Dalam buku Manajemen teori, praktek, dan riset pendidikan, Sapre berpendapat bahwa manajemen merupakan proses kegiatan yang berkaitan sumber daya organisasi yang efektif maupun efesien, guna untuk capaian organisasi tersebut.¹

Dalam buku karangan U. Syifullah yang berjudul Manajemen Pendidikan Islam, menurut Mary Parker Follet bahwa manajemen merupakan suatu seni, karena didalamnya terdapat suatu kegiatan yang dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian.²

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok maupun

¹Husaini Usman, *Manajemen :Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 6

²U. Syaifullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 2

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki

2. Pelatihan

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan.³

3. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.⁴

Pengembangan yang penulis dimaksudkan disini merupakan suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik agar tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan *Workshop* dan lain-lai.

³ Marwansyar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h.155

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016) h. 63

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, karya, serta potensi yang dimilikinya yang dapat didayagunakan oleh organisasi.⁵

5. MTs Al-Himah Kedaton Bandar Lampung

MTs Al Hikmah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Kedaton Bandar Lampung, didirikan pada tanggal 17 Februari 1980 oleh KH. Muhammad Sobari.

Berdasarkan uraian judul diatas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sumber daya pendidik dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan penulis memilih judul yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan pencapaian sumber daya manusia unggul, berpotensi, berpengetahuan, dan untuk kemajuan suatu organisasi pendidikan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan di dunia pendidikan sekolah, akan dapat meningkatkan kemampuan serta kompetensi

⁵ *Ibid*, h.3

sumber daya manusia yang ada di dalam dunia pendidikan sekolah tersebut.

2. Penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi program manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

C. Latar Belakang

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan mempunyai peran strategis dalam zaman yang maju, keunggulan suatu bangsa tidak lagi mengandalkan kekayaan alam melainkan pada sumber daya manusia. Di dunia maju, sumber daya manusia adalah segala-galanya. oleh karna itu didalam suatu sekolah sangatlah penting seorang manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia.

Dalam pembangunan suatu bangsa sangat diperlukan aset utama yaitu aset sumber daya manusia. dan aset sumber daya manusia disini sangat penting terhadap kualitas sumber daya manusia tersebut. Kualitas tersebut termasuk kemampuan fisik maupun non fisik.⁶

Dalam buku Undang-Undang Sisdiknas RI Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁷

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 1

⁷Undang-Undang Sisdiknas RI No.20 Th. 2003 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 3

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab dilakukan orang dewasa kepada anak sehingga timbul interaksi dari keduanya agar anak dewasa dan berlangsung secara terus menerus, semenjak dilahirkan sampai meninggal. Dengan pendidikan diharapkan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab serta mampu melalui masa depan.⁸

Setiap pendidikan tentunya mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber yang ada penting bagi pendidikan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Karena sumber daya manusia merupakan landasan utama yang sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Seperti dalam Firman Allah Q.S Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ١٣

Dan dia Telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir (13).⁹

⁸ Oki Dermawan 2016, Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttab Al Fatih Bandar Lampung. *AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM*, Vol 6 (2): h.219

⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. SygmaExamediaArkanleema, 2014). H.499

Ayat diatas menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh yang ada dimuka bumi. Karena pada dasarnya seluruh ciptan Allah SWT yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan benar dengan cara memanajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang Berkualitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara bertahap atau berkelanjutan.¹⁰

Dalam suatu organisasi pendidikan, kepala sekolah merupakan sumber daya manusia yang berperan sangat penting untuk mengelola manajemen di organisasi pendidikan tersebut untuk tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

¹⁰Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jurnal *Pengembangan Sumber Daya Manusia* vo. 9 No. 1), 2009. h.1

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

*Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (30)."*¹¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa suatu manajemen pengelolaan oleh suatu manajer (pemimpin) itu sangat penting. Allah akan memilih ummat Nya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal.

Selain seorang manajer atau kepala sekolah yang berperan penting dalam kemajuan suatu pendidikan, seorang tenaga pendidik juga merupakan unsur yang penting dalam mencapai kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Tenaga pendidik (guru) merupakan salah kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2014). h.2

dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.¹²

Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu pendidikan. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pendidikan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu pendidikan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran atau tujuan suatu organisasi.¹³

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep yang sangat luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian.¹⁴

¹²Krismiyantri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SD*(Jurnal Office, vol. 3. No.1), 2017, h. 3

¹³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi offset, 2008), h. 1

¹⁴*Ibid*, h. 2

Dalam buku karangan Akhmad Subekhi dijelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*Planning*), diorganisasikan (*Organizing*), dilaksanakan (*Actuating*), dan dikendalikan (*Controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efektif dan efisien.¹⁵

Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan cara pelatihan dan pengembangan, proses pelatihan dan pengembangan itu sendiri dilakukan agar sumber daya manusia menjadi lebih baik dari sebelumnya dan lebih efektif dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pendidikan . Dengan kata lain, didalam organisasi pendidikan akan lebih baik sumber daya manusia pendidiknya (guru) jika sumber daya manusia tersebut diberikan pelatihan dan pengembangan.

Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Sehingga dalam menjalankan fungsi tugasnya SDM tersebut harus memiliki kompetensi yang dimilikinya yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain yaitu seperti pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sumber daya manusia tidak lepas dari kegiatan atau proses manajemen seperti perencanaan, pengembangan manajemen. Pelatihan dan

¹⁵ Akhmad Subekhi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pustakaraya, 2012), h. 1

pengembangan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pengembangan.

Dalam buku karangan Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, diungkapkan bahwa dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah.¹⁶

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan didalam organisasi kerja mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah bertat secara fisik.¹⁷

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1” Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹⁸

Dalam program pelatihan, hal-hal yang harus ditempuh yaitu menentukan kebutuhan, menentukan sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi isi-isi program, melaksanakan program, dan menilai

¹⁶ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.138

¹⁷ *Ibid*, h. 138

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tentang Guru dan Dosen, h.1

keberhasilan program. Dengan adanya program pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia (SDM), akan meningkatkan kompetensi guru. Dengan demikian, baik tidaknya guru terlihat dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Maka, dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Q.S Al-An'am : 135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوَفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ
عَقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ۙ ۱۳۵

*Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."*¹⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait dengan bidang studynya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studynya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

Berikut ini data tenaga pendidik yang penulis dapatkan saat melakukan prapenelitian di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung:

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2014). h

Tabel 1
Data Guru dan Karyawan Mts Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung

No	N a m a	L/P	Mata Pelajaran	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Siti Masyithah, M.Pd	P	Bahasa Arab	S2 Bahasa Arab	Kepala Madrasah
2	M. Itsnaini, M.Pd.I	L	SKI	S2 PAI	Waka Kurikulum
3	Dra. Nurkusumawati	P	SKI	S1 PAI	GTY
4	Musyarofah, S.Pd.I	P	SKI, Aswaja	S1 PAI	GTY
5	Ismal, S.Pd	L	IPA	S1 IPA	PNS
6	Ratna KD, S.Pd	P	IPA	S1 Biologi	GTY
7	Ria Yulistiana, SP	P	IPA. Prakarya	S1 Kesenian	GTY
8	Uliyah M, S.Pd.I	P	B. Indonesia	S1 PAI	GTY
9	Nurani, S.Pd	P	B.Indonesia	S1 B.INDO	GTY
10	Rudi Aryanto, M.Pd.I	L	Matematika	S2 MTK	PNS
11	Sundari, S.Pd	P	Matematika	S1 MTK	GTY

12	Samin, S.Pd.I	L	Matematika	S1 MTK	GTY
13	Yasmiyati, S.Pd.I	P	Qur'an Hadits	S1 PAI	GTY
14	Rohani, S.Pd.I	P	Akidah Akhlak	S1 PBA	GTY
15	Dra. Sunariah, M.Pd.I	P	Fiqih	S2 PAI	PNS
16	A. Syaifullah, S.Pd.I	L	Fiqih, IPS	S1 PAI	GTY
17	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	P	Bahasa Arab	S1 PBA	GTY
18	Siti Munasih, S.Pd	P	Bahasa Inggris	S1 Bahasa Inggris	GTY
19	Muslim, S.Pd	L	Bahasa Inggris	S1 Bahasa Inggris	GTY
20	Mashudi, S.Pd.I	L	Akidah Akhlak	S1 PAI	Waka Kesiswaan
21	A. Malik Nasir, S.Pd	L	Akidah Akhlak	S1 KI	GTY
22	Maryadi, S.Pd.I	L	PKN	S1 PAI	GTY
23	Aan Azhari, S.Pd.I	L	Ilmu Kalam	S1 PAI	GTY
24	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	L	PKN	S1 PAI	Waka SarPras
25	Prapti W, S.Pd.I	P	Seni Budaya	S1 PAI	GTY

26	Nur'aini, S.Pd	P	Biologi, B. Lampung	S1 Biologi	GTY
27	Famil Katamsyi, S.Pd	L	Penjaskes	S1 Penjaskes	GTY
28	Agus M, S.Pd.I	L	Penjaskes	S1 PAI	GTY
29	Desi Supriani, S.Pd.I	P	Prakarya	S1 PAI	GTY
30	Samson Rais, S.Pd	L	IPS	S1 IPS	GTY
31	Vestiana A, S.Pd	P	Tinkom	S1 Ekonomi	GTY
32	Muson, M.Pd.I	L	Aswaja	S2 PAI	GTY
33	M. Husen A, S.Pd.I	L	BP / BK	S1 BK	GTY
34.	Hengki Rantauan, S.Pd	L	Penjaskes	S1 KIP	GTY

Sumber: Data Pra penelitian di MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Tabel 2
Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No.	Keterangan	Jumlah
Pendidik		
1	Guru PNS diperbantukan Tetap	3
2	Guru Tetap Yayasan	34
3	Guru Honorer	31
4	Guru Tidak Tetap	0
Tenaga Kependidikan		

1	Staf TU	3
2	Pustakawan	1
3	Petugas Kebersihan	2

Sumber: Data Pra penelitian di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

Berdasarkan hasil prapenelitian tersebut, terlihat bahwa sudah banyak guru yang mengajar sesuai dengan bidang keahlian atau *background* lulusan, namun masih terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dari guru yang berjumlah 33 guru, terdapat 8 guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang atau latar belakang pendidikannya. Dari hal tersebut, dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau guru sangat berperan penting untuk penambahan pengetahuan dan mengasah kemampuan sumber daya pendidik. seperti yang terkandung dalam Q.S Az-zummar:39 :

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui (39).²⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa untuk kelanjutan hidup di dunia manusia diperintahkan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki manusia tersebut agar mendapatkan hasil yang maksimal.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkaleena, 2014). h

Didalam manajemen sumber daya manusia, memiliki kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia tersendiri yaitu diantaranya:

1. Pengadaan

Hal ini merupakan salah satu proses rekrutmen maupun seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi, serta induksi yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi yang ada.

2. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dalam hal ini merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, moral suatu sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki dalam pribadi sumber daya manusia, karena pelatihan dan pengembangan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.²¹

4. Pengintegrasian

²¹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Op.cit.* h.120

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga terciptanya kerjasama yang bagus dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan mental maupun fisik sumber daya manusia yang ada tercipta hubungan kerja jangka panjang. Biasanya pemeliharaan ini dilakukan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja sumber daya manusia yang ada.

6. Pensiun

Sesuai dengan ketentuan bahwa sumber daya manusia tidak bisa selamanya dapat bekerja disuatu organisasi maupun Instansi yang terkait. Sumber daya manusia harus berhenti maupun pensiun. Pemutusan kerja maupun pensiun dalam hal ini harus sesuai dengan ketentuan-ketentu.

Di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, sudah berjalan adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1. Serta dalam program penyerahan sertifikasi guru dilaksanakan sekolah guna mengembangkan kemampuan guru mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya dilakukannya program upaya pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) diharapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran bermutu yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, agar penulis fokus tentang yang akan diteliti dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis memfokuskan masalah ini pada “**Pelatihan dan Pengembangan Guru**”.

E. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memfokuskan sub focus masalah kedalam indikator yang akan diteliti oleh penulis. Adapun indikator sub fokus masalah tersebut yaitu:

Tabel 3
Indikator pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Guru

Pelaksanaan MSDM	Proses
Pelatihan/Pengembangan	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru. 2. Mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi guru. 3. Mengembangkan berbagai model pembelajaran. 4. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. 5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). ²²

Tabel 4
Hasil Prasurvey Pelaksanaan Pelatihan/Pengembangan Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

Pelaksanaan pelatihan/pengembangan	Ada	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1. Program peningkatan	✓	✓	

²² Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h. 78

kualifikasi guru			
2. Program penyetaraan dan sertifikasi	✓	✓	
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.	✓	✓	
4. Program supervisi pendidikan	✓	✓	
5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	✓	✓	

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu “Bagaimana implementasi program pelatihan dan pengembangan guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis dapat menemukan tujuan penelitian yaitu Mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan guru di MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

G. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan agar kepala sekolah lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (SDM).

b. Bagi Penulis

Sebagai suatu pengalaman yang sangat berharga bagi mahasiswa yang dapat dijadikan bahan tolak ukur penilaian terhadap kualitas pendidikan.

c. Bagi Peneliti Lain

Agar menjadi motivasi untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang sarana dan prasarana dengan fungsi manajemen.

d. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai referensi bagi peningkatan mutu kualitas pendidikan yang dilaksanakan. Semoga memberi kemajuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi pelaksanaan pendidikan sebagai salah satu informasi tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi sekolah sebagai informasi dalam pelaksanaan peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya melalui terjun langsung ke lapangan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana penelitian ini datanya dinyatakan dengan keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya.

Dalam penelitian ini diusahakan mengumpulkan data deskriptif sebanyak mungkin yang akan dituangkan dalam bentuk laporan dan uraian.²³ Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan usaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menganalisis, dan menginterpretasi.²⁴

Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa jenis penelitian deskriptif yaitu jika peneliti ingin mengetahui status sesuatu dan sebagainya, maka

²³ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1996), h.9

²⁴ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), h. 44

penelitiannya bersifat deskriptif yaitu menjelaskan peristiwa dan sesuatu.²⁵

Metode deskriptif dirancang untuk memperoleh informasi tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Pendekatan deskriptif ini bertujuan untuk pemecahan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta maupun sifat-sifat.²⁶ Dalam pendekatan deskriptif ini, menggambarkan fenomena maupun situasi yang ada dilapangan dengan tujuan mendapatkan informasi.²⁷

2. Subjek atau Sumber Data Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber utama dalam penelitian. Sumber data terdiri dari dua macam yaitu:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah Waka Kurikulum, Guru mata pelajaran Bahasa Inggris, dan guru mata pelajaran Qur'an Hadits di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Bina Aksara, 1992), h. 25

²⁶ *Ibid.*, h. 44

²⁷ Rukaesih A. Maolani, Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h.72

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁸ Sumber data yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Dari penjelasan tersebut maka penulis menentukan sumber data yaitu Waka Kurikulum dan Guru.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. MTs Al Hikmah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Kedaton Bandar Lampung, didirikan pada tanggal 17 Februari 1980 oleh KH. Muhammad Sobari. Latar belakang berdirinya MTs Al Hikmah adalah banyaknya jumlah santri yang tinggal di pondok pesantren Al Hikmah serta sebagai sarana pendidikan menengah untuk anak-anak yang tinggal di lingkungan pesantren tersebut.

Oleh sebab itu, dari awal didirikannya hingga sekarang MTs Al Hikmah dikelola sepenuhnya di bawah naungan yayasan pondok pesantren Al Hikmah. Karena dibawah naungan yayasan pondok

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 15

pesantren MTs Al Hikmah memiliki perbedaan dengan sekolah menengah pertama pada umumnya yaitu lebih banyak jumlah pelajaran agama islam dalam proses pembelajaran. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan didirikannya MTs Al Hikmah yaitu untuk membangun sebuah lembaga yang dapat “Membangun Insan Santri Dan Siswa Agar Berilmu Amaliah Dan Beramal Ilmiah”.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan hasil kebenaran yang terdapat didalam lapangan atau yang terjadi dalam subjek penelitian penelitian atau sumber data.

Dengan kata lain, metode pengumpulan data adalah data yang dilakukan dengan cara mengamati maupun mencatat secara terperinci terhadap apa yang di teliti.²⁹

Beberapa cara yang dilakukan dalam metode pengumpulan data yaitu:

a. Metode observasi

Observasi dapat dikatakan sebagai suatu proses pengamatan dan pencatatan secara tersusun maupun sistematis terhadap apa yang ada pada objek penelitian. Metode pengumpulan data dengan observasi ini dilakukan apabila peneliti

²⁹Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Op.cit.*, h. 70

berkanaan dengan perilaku manusia, proses kerja yang dapat langsung diamati oleh peneliti.³⁰

b. Metode wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan terhadap dua orang atau lebih dengan bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.³¹

Wawancara juga merupakan suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan orang yang dapat memberikan keterangan. Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba untuk mendapatkan keterangan atau pendapat secara lisan langsung dari seorang informan.³²

Pedoman wawancara digunakan untuk mengenai aspek-aspek yang dibahas, dan menjadi daftar pengecek apakah aspek-aspek tersebut sudah dibahas dan ditanyakan. Wawancara harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut dijabarkan secara konkrit dan menyesuaikan pertanyaan saat wawancara berlangsung.³³

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengumpulkan informasi bukan untuk merubah maupun mempengaruhi pendapat responden.

³⁰ Rukaesih A. Maolani, Ucu Cahyana, *Op.cit.*, h. 148

³¹ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Log.cit.* h.83

³² Koentjoroningrat, *Metode Wawancara Dalam Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 129

³³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Media Group, 2007), h.3

Metode wawancara dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Wawancara tak terpimpin

Wawancara tak terpimpin merupakan proses dimana wawancara tidak sengaja mengarahkan tnya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai.

2. Wawancara terpimpin

Wawancara terpimpin merupakan wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

3. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin membuat pokok-pokok yang akan diteliti, selanjutnya wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus diarahkan jika ia menyimpang.³⁴

Dalam hal ini, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah atau pertanyaan yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai.

Wawancara ini ditujukan kepada Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data maupun informasi tentang bagaimana manajemen

³⁴ Cholid Narbuku dan Abu Ahmadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.1

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

c. Metode dokumentasi

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan buku, surat kabar atau majalah, buku agenda, maupun berbentuk gambar dan lain-lain. Metode ini juga merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis atau gambar, maupun elektronik.³⁵

Metode dokumentasi merupakan suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik. Adapun data yang dihimpun dalam metode dokumentasi berupa sejarah singkat sekolah, letak geografis, visi dan misi, keadaan tenaga pendidik, struktur organisasi, serta dokumen-dokumen lain yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka dokumen yang digunakan yaitu dokumen tentang sejarah sekolah, berdirinya sekolah, data guru, data siswa, sarana prasarana dan yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

³⁵ Nana Syaodih, *Metode Pengumpulan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h.221

d. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Untuk mencapai tingkat kreadibilitas penelitian, dilakukan pengecekn data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

5. Prosedur Analisis Data

Analisis data deskriptif kualitatif lebih menekankan pada menganalisis permukaan data, hanya memeperhatikan proses-proses kejadian suatu fenomena, bukan kedalaman data maupun makna data.³⁶

Analisis data kualitatif digunakan dengan cara menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Miles dan Huberman dalam sugiono mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas.³⁷

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat proses pengumpulan data berlangsung. Teknik analisis data mencakup

³⁶M. Burhan Bungin, *Log.cit.*, h. 150-151

³⁷Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 338

tiga kegiatan yaitu: (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) penarikan kesimpulan.³⁸

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut:

a. Data reduksi

Mereduksi data berarti merangkul maupun meresume, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola serta membuang yang tidak perlu.

Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya yaitu untuk menajamkan, menggolongkan, dan mengarahkan serta membuang yang tidak perlu sehingga dapat disesuaikan dengan data-data yang relevan.

b. Data display

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu mendisplay data. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang akan terjadi, dan dapat merencanakan rencana kerja untuk selanjutnya.³⁹

c. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam penelitian kualitatif yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam proses penarikan

³⁸ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 209

³⁹ *Ibid.*, h.341

kesimpulan, digunakan analisis cara berfikir induktif untuk mendapatkan generalisasi.

Meskipun data telah disajikan dengan bahasa yang dapat dipahami, hal ini tidak berti bahwa analisis data telah berakhir, melainkan harus ditarik kesimpulan dan verivikasi.

6. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggung jawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrumen penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

Triangulasi merupakan teknik maupun cara untuk memeriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut. Hal yang dapat dilakukan triangulasi untuk pengecekan data diantaranya:

a. Triangulasi dengan sumber data

Dalam triangulasi dengan sumber data ini dapat dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda.

Paton berpendapat bahwa cara menggunakan triangulasi dalam sumber data yaitu dengan cara:

1. Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil pengamatan.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan berbagai argumen dari orang lain.
4. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil dokumen.⁴⁰

Triangulasi dengan sumber data juga dapat dilakaukannya dengan hal-hal berikut ini:

1. Penilaian hasil penelitian dilakukan oleh responden.
2. Memasukan informan dalam lingkup penelitian.
3. Menambah informasi secara sukarela.
4. Menilai kecukupan keseluruhan data yang ada yang telah dikumpulkan.
5. Mengoreksi kekeliruan oleh sumber data.⁴¹

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.

c. Triangulasi dengan waktu

Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kreadibilias data, untuk itu dalam pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.⁴²

⁴⁰M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015), h. 264-265

⁴¹*Ibid.*, h.265

⁴²Sugiono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 20140, h. 274

Pada penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber, yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Dalam buku Manajemen teori, praktek, dan riset pendidikan, Sapre berpendapat bahwa manajemen merupakan proses kegiatan yang berkaitan sumber daya organisasi yang efektif maupun efisien, guna untuk capaian organisasi tersebut.¹

Hughes juga berpendapat bahwa manajemen adalah sesuatu yang berhubungan dengan prosedur perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan. Menurut Parker, manajemen merupakan suatu kegiatan yang proses pekerjaannya mengarahkan orang-orang.

Dalam buku karangan U. Syifullah yang berjudul Manajemen Pendidikan Islam, menurut Mary Parker Follet bahwa manajemen merupakan suatu seni, karena didalamnya terdapat suatu kegiatan yang dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian.²

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan dimana kegiatan tersebut berhubungan dengan proses perencanaan maupun pengelolaan guna untuk mencapai tujuan.³

¹Husaini Usman, *Manajemen :Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 6

²U. Syaifullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 2

³ *Ibid.*, h.6

Hal tersebut telah ada di Q.S. As-sajdah:5 :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Dia mengatur urusan dari langit kebumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Q.S As-Sajdah: 5). ⁴

Ayat diatas telah menjelaskan bahwa manajemen merupakan dalam hal *Al-tadbir* (pengaturan). Sebagai pengatur atau pengelola yang ada di bumi dan segala isinya. Termasuk manusia salah satunya.

2. Fungsi Manajemen

Terdapat beberapa fungsi manajemen diantaranya:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang dilakukan sebelum melakukan kegiatan. Didalam perencanaan, terdapat unsur proses, terdapat sesuatu hal yang akan dicapai, dan sesuatu yang berhubungan dengan masa yang akan datang. Didalam perencanaan tidak bisa terlepas dari unsur atau berhubungan dengan *Controlling*. Perencanaan ini dilakukan agar didalam suatu kegiatan tidak terdapat suatu hal yang diinginkan maupun tidak terjadi penyimpangan.⁵

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. SygmaExamediaArkanleema, 2014). h.415

⁵Husaini Usman. *Op.cit.* h. 77

Pengorganisasian adalah proses dimana menghubungkan individu sumber daya manusia yang berada didalam organisasi dan menyatukan sumber daya manusia tersebut berdasarkan tugas dan fungsinya didalam organisasi. Didalam pengorganisasian dilakukan pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab berdasarkan tugas maupun bidang masing-masing.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan atau *actuating* merupakan suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi, *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif.

d. Pengendalian/Pengawasan (*Contolling*)

Pengendalian adalah proses penilaian maupun pelaporan terhadap hasil kinerja yang telah direncanakan.⁶

Perbedaan pengendalian dengan pengawasan adalah pada wewenang dan pengembang kedua istilah tersebut. Pengendalian memiliki wewenang turun tangan yang tidak dimiliki oleh pengawas. Pengawas hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya

⁶ *Ibid.*, h.534

dilakukan oleh pengendali. Jadi, pengendalian lebih luas daripada pengawasan.⁷

B. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dijalankan oleh manusia.

Danang sunyoto berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan atau organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia disebut juga potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) didalam sebuah organisasi, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁸

Sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Hal tersebut bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan (*power*).⁹

C. Pelatihan dan Pengembangan

1. Pengertian pelatihan dan pengembangan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil karangan Kasmir, dikatakan bahwa pelatihan itu adalah proses dimana pemberian *skill*, wawasan, maupun ilmu

⁷*Ibid*, h. 534

⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), h.3

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADA GROUP, 2016), h.4

dan lain sebagainya kepada karyawan agar karyawan tersebut menjadi lebih baik.¹⁰

Noe mengatakan bahwa pelatihan itu merupakan usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberi pengetahuan kepada karyawan yang bekerja, dan pemberian pengetahuan tersebut berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah sesuatu kegiatan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberi penambahan wawasan, keahlian, dan untuk mempelajari karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.¹¹

Pada dasarnya pelatihan dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu kerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya supaya efektif dan efisien. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Dalam buku karangan Edy Sutrisno yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Husnan berpendapat bahwa pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan

¹⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 126

¹¹*Ibid*, h. 126

SDM ini tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.¹²

Pengembangan merupakan suatu proses kegiatan meningkatkan keterampilan, minat, dan perilaku sumber daya manusia untuk yang lebih baik lagi.¹³

Dengan kata lain, bahwa pengembangan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan potensi yang dimiliki sumber daya manusia agar mengarah pada peningkatan kualitas dan mengacu pada kesempurnaan maupun pemaksimalan fungsi.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidik (Guru) merupakan suatu usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan kompetensi guru.

Pengembangan maupun pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik. Dalam islam pun dianjurkan bahwa manusia harus selalu berfikir untuk masa yang akan datang, karena tanpa adanya upaya meningkatkan diri, maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini terdapat dalam Q.S Al-Hasyr ayat: 18 yang berbunyi:

¹² Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Prenada Group, 2016). h. 63

¹³ Kasmir, *Loc.cit.* h. 140

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ
 اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasyr: 18)¹⁴

2. Konsep Pelatihan dan Pengembangan

Mengingat tugas pendidik yang berat maka perlu untuk selalu di *update* pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan guru yang diharapkan. Selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai takaran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus-menerus. Dalam era globalisasi seperti ini, semu pengetahuan cepat usang. Apalagi jika tidak di *tranning* dan tidak memperoleh akses informasi yang baru. Jika itu terjadi maka seorang pendidik akan ketinggalan.

Dalam kegiatan program pelatihan maupun pengembangan mempunyai prinsip-prinsip yaitu:

- a. Berorientasi terhadap perubahan tingkah laku untuk meningkatkan potensi maupun keahlian sumber daya manusia sesuai dengan tugas maupun bidang masing-masing.
- b. Dilakukan untuk mendidik maupun melatih sumber daya pendidik yang ada.

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1990), h. 548

- c. Dilaksanakan agar meningkatkan kontribusi setiap sumber daya manusia pendidik terhadap kemajuan pendidikan.
- d. Kegiatan pengembangan disesuaikan dengan kategori jenis tenaga pendidik.
- e. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga kependidikan.
- f. Diadakannya kegiatan pengembangan agar mengembangkan profesi, pemeliharaan motivasi kerja dan lain-lain.¹⁵

Dalam melaksanakan program pengembangan, hal-hal yang dapat dilakukan meliputi:

1. Mengikuti pendidikan

Dengan mengikuti pendidikan di pengembangan tersebut, sumber daya manusia akan didik dan dilatih. Pengembangan yang dijalankan akan dikoordinir dengan orang yang lebih berpengalaman.

2. Promosi ke suatu jabatan

Promosi yang diberikan kepada sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja. Bisa naik ke jenjang karier yang lebih tinggi maupun naik golongan yang lebih tinggi.¹⁶

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh kualitas gurunya. Mendiknas memberikan penjelasan bahwa “guru yang utama”. Belajar dapat dilakukan dimana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh siapa atau alat apapun juga.

Pengembangan guru merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap

¹⁵Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Loc.cit.* h. 144

¹⁶Kasmir, *Loc.cit.* h. 143

profesi guru. Pelatihan dan pengembangan ini menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta penerapannya.

Adapun standar pendidik dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 yaitu:

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagai pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - 1). Kompetensi pedagogik.
 - 2). Kompetensi kepribadian.
 - 3). Kompetensi profesional,
 - 4). Kompetensi sosial.
- d. Seorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikasi keahlian, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.¹⁷

Standar ini dimaksudkan untuk menangkal kecenderungan kesempatan pengembangan profesi. Tuntutan memenuhi standar profesional bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat. Disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh para guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagaimana guru dituntut memiliki lima hal yaitu:

¹⁷ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, 2005, h.3

- a. Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya.
- b. Guru menguasai serta mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa.
- c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi.
- d. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.¹⁸

Didalam program pelatihan dan pengembangan harus dirancang dengan sebaik-baiknya dan harus sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan berikut ini :

a. Sasaran

Sasaran dalam hal ini termasuk siapakah sumber daya manusia pendidik yang akan dilatih.

b. Materi kurikulum

Tingkatan pembelajaran yang harus dilaksanakan.¹⁹

c. Metodologi

Harus merancang bagaimana prinsip pembelajaran yang akan diterapkan.

d. Sumber belajar

¹⁸ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h. 27

¹⁹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Op.cit.* h. 145

Apasaja yang harus dipersiapkan dalam pembelajaran seperti fasilitas dan alat-alat dalam pembelajaran.

e. Narasumber

Harus merancang siapakah yang akan mengajar.

f. Evaluasi

Mengukur bagaimana berhasil atau tidaknya program yang dijalankan.

g. Lokasi pelatihan

Penentuan lokasi dimana yang akan digunakan dalam pelatihan.

3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidik

a. Tujuan

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidik (guru), tentu akan meningkatkan kompetensi guru dalam keberhasilan seorang pendidik. Dalam buku karangan Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa program kegiatan dan pelatihan sumber daya manusia pendidik (guru) bertujuan untuk :

1. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.
2. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah.

3. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
4. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang terbaik untuk bertugas.²⁰

Sementara itu, Danang Sunyoto mengemukakan bahwa tujuan dari pelatihan diantaranya yaitu:

1. Memecahkan permasalahan operasional

Dengan diberikannya pelatihan, tentu akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih mandiri. Jika didalam organisasi terdapat permasalahan, tentu sumber daya manusia tersebut dapat mengatasi permasalahan tersebut.

2. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Didalam pelatihan sumber daya manusia akan dilatih menjadikan sumber daya manusia tersebut menjalankan tugas aktivitas organisasi menjadi lebih baik dan menjadikan individu memiliki peran ganda dalam pribadinya.²¹

3. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Setelah mengikuti pelatihan, sumber daya manusia akan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas

²⁰ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Loc. Cit.*, h. 144

²¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h.141

pekerjaannya. Dengan pelatihan akan mengurangi sikap tidak peduli terhadap peraturan organisasi. Dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka tingkat kepeduliannya terhadap organisasipun akan tinggi.

4. Memberikan motivasi kerja

Hal ini terjadi karena didalam pelatihan, sumber daya manusia diberikan motivasi agar mendapatkan dorongan energi yang positif untuk lebih giat dalam menjalankan tugas kinerjanya.

b. Manfaat

Manfaat dari diadakannya pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia pendidik baik bagi individu maupun dari organisasinya yaitu sebagai berikut :

1. Akan memiliki kemampuan

Setelah mengikuti pelatihan tentunya sumber daya manusia akan menambah kemampuan. baik dalam hal pekerjaan maupun pengetahuan.

2. Sikap dan mental karyawan

Didalam pelatihan, tentunya sumber daya manusia akan di didik maupun dilatih untuk menanamkan sikap mental yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dengan didapatnya sikap dan mental yang positif, tentu akan membawa keberuntungan bagi perusahaan.

3. Disiplin kerja

Sumber daya manusia dilatih untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan disiplin dan tepat waktu. Dengan adanya pelatihan yang didapatkan, diharapkan semua sumber daya yang ada akan menanamkan sikap disiplin kerja.

4. Kerja sama

Kerja sama dalam hal ini artinya sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja sama dengan organisasi maupun antar individu dengan baik.

5. Jenjang karier

Dengan melalui pelatihan, sumber daya manusia dapat menentukan atau memilih jenjang karier. Dapat dikatakan bahwa salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier yaitu dengan pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan sangatlah penting dalam menentukan jenjang karier sumber daya manusia.²²

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena didalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan Firman Allah Q.S Al-Israa ayat:70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠﴾

Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang

²² Kasmir, *Op.cit.* h. 129

baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.(Q.S Al-Israa:70)²³

Ayat diatas menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mebina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu menjalankan fungsinya dengan konsep yang telah ditetapkan Allah SWT dengan baik dan benar.

Program pelatihan maupun pengembangan merupakan dua konsep yang sama yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Pelatihan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan yang lebih spesifik. Sedangkan pengembangan memfokuskan untuk meningkatkan membuat keputusan dan keterampilan bagi manajemen tingkat menengah dan atas.²⁴

4. Langkah-Langkah Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan sumber Daya Manusia Pendidik

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Ondi Saondi, ia mengungkapkan bahwa pelaksanaan pengembangan harus melalui proses diantaranya yaitu:

- a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
- b. Program penyetaraan dan sertifikasi.
- c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
- d. Program supervisi pendidikan.
- e. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)²⁵

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV Toha Putra, 2014), h.289

²⁴ Nurul Ulfatin, *Loc.Cit.*, h. 146

²⁵ Ondi Saondi, Ari Suherman, *Op.Cit.* h.78-81

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru. Program ini berguna untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya pendidik dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah.

Program yang dapat dilakukan sebagai pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik sebagai berikut:

a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Kualifikasi merupakan hal-hal yang dipersyaratkan untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Maka dengan adanya kualifikasi bagi seorang pendidik berguna untuk mendorong pendidik tersebut untuk memiliki suatu keahlian atau keterampilan, serta kecakapan khusus dalam bidang pendidikan khususnya guru yang mengajar pada jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan kualifikasi guru disamping untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga layak untuk menjadi guru yang professional, juga dimaksudkan agar untuk guru yang bersangkutan mengikuti uji sertifikasi setelah memperoleh ijazah S1/D4 serta mengikuti pendidikan profesi.²⁶

²⁶ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru* (Bandung YRAMA WIDYA, 2008), h.32

Pada guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional secara standar yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, PP 74 Tahun 2008 Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yaitu berpendidikan akademik S1 atau D-IV dan telah lulus uji kompetensi melalui proses sertifikasi.²⁷

Langkah yang ditempuh guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru dapat dilakukan dengan:

1. Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
2. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.
3. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.²⁸

b. Program penyetaraan dan sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.²⁹

Peningkatan mutu guru melalui program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila

²⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Professional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 65

²⁸ Ondi Saondi, *Op.Cit.*, h.78

²⁹ Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.2

kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja bagus, maka proses KBM pun juga bagus. Jika proses KBM bagus maka dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran tersebut yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi.³⁰

Dalam program pelaksanaan sertifikasi dapat dilakukan menjadi dua pilah yaitu tes dan non tes. Komponen tes meliputi tes tertulis dan tes kinerja. Sedangkan komponen non tes meliputi portofolio dan penilaian atasan. Tes tertulis dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia, sedangkan tes kinerja dilaksanakan sesudah tes tertulis dan diselenggarakan di sekolah tempat peserta mengajar atau sekolah lain yang ditunjuk. Waktu pelaksanaan tes kinerja diatur Dinas Pendidikan Kab/Kota dan LPTK Penyelenggara.³¹

Adapun manfaat uji sertifikasi antara lain yaitu:

1. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
2. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia dinegeri ini.
3. Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dan ketentuan yang berlaku.³²

³⁰ *Ibid.*, h.8

³¹ Farida Sarimaya, *Op.Cit.*, h.31

³² Mansur Muslich, *Op.Cit.*, h.9

c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

Kompetensi guru merupakan seperangkat sepengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Kepmendiknas No.045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.³³

d. Program supervisi pendidikan

Pelaksanaan program pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. Ada saja kekurangan maupun kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran. Maka untuk memperbaiki kondisi demikian, supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Dalam sebuah pembelajaran, supervisi yang pas untuk dilaksanakan yaitu supervisi pendidikan kontekstual.

³³ Farida Sarimaya, *Log.Cit.*, h. 17

Supervisi kontekstual adalah supervisi yang berorientasi kepada sistem pendidikan desentralisasi yang sangat diwarnai oleh konteks pendidikan itu sendiri, dan untuk upaya membina guru-guru dalam mengembangkan proses pembelajaran yang mencakup unsur-unsur:

1. Materi pelajaran.
2. Proses pembelajaran.
3. Kecakapan hidup yang dibutuhkan.
4. Tingkat kompetensi setiap guru.
5. Kondisi para siswa.³⁴

Fungsi supervisi dalam pendidikan adalah mengacu kepada bagian dari pendidikan untuk keperluan tertentu, sedangkan tujuan supervisi adalah rincian apa yang patut dikerjakan dalam kegiatan supervisi. Contohnya pada fungsi dan tujuan misalnya supervisor membantu guru dan kepala sekolah dalam mencetak lulusan yang terampil.

Tabel 5
contoh fungsi dan tujuan supervisi pendidikan

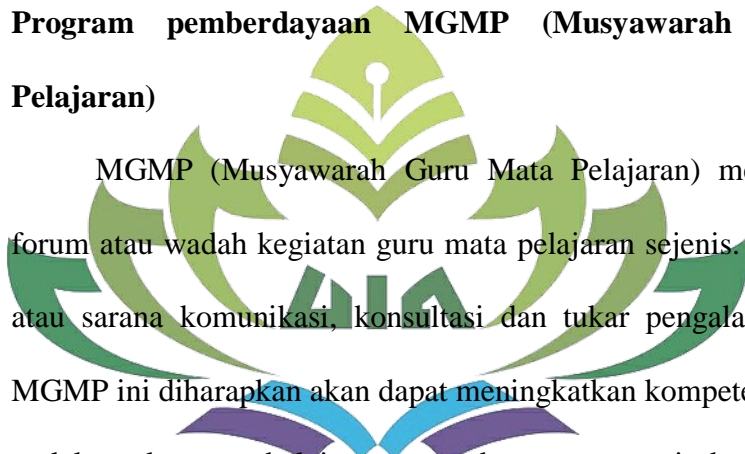
Fungsi	Tujuan
1. Membantu sekolah dan pemerintah mencapai lulusan yang berkualitas.	1. Membantu menciptakan lulusan yang optimal dalam kuantitas dan kualitas.
2. Membantu guru mengembangkan	2. Membantu guru mengembangkan pribadi,

³⁴ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 2

profesinya.	kompetensi, sosialnya. ³⁵	dan
-------------	---	-----

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dan kepala sekolah.

e. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)



MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan suatu forum atau wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis. Sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman.³⁶ Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi dalam peningkatan profesi guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran dan juga meningkatkan kemampuan wawasan, pengetahuan, serta pemahaman guru terhadap materi guru yang diajarkan.

Program dari MGMP ini tidak lain untuk menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan

³⁵ *Ibid.*, h.4

³⁶ Ondi Saondi, *Op.Cit.*, h. 80

dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan menyelesaikan yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran guru, kondisi sekolah dan lingkungan.

D. Penelitian Yang Relevan

Penulis melihat karya-karya terdahulu sebagai perbandingan, yang dimaksud agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak untuk ditelusuri lebih jauh dan dapat menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu. Karya terdahulu yang membahas tentang pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Skripsi Ayu Dewi Kesuma Putri yang berjudul “Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Kencana Kota Bandung”, Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi ini memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pengembangan profesi, gambaran tingkat kinerja guru. Dalam

penelitian ini, dihubungkan antara profesi guru dan kinerja yang dihasilkan.³⁷

2. Skripsi Muhammad Minan Zuhri yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan di SD Islam Miftahul Falah Mergoyoso Pati”. Skripsi ini membahas tentang keprofesionalisme guru yang mampu melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Berdasarkan hasil uraian dari hasil penelitian diatas, penulis menunjukan bahwa penelitian yang diangkat oleh penulis dengan judul “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” merupakan penelitian yang berbeda. Penelitian ini lebih spesifik pada pelaksanaan proses program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidik di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

³⁷ Ayu Dwi Kesuma Putri, *Pengembangan Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1_No.1)* 2017, h.96

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK

1. Profil Sekolah

Nama Madrasah	:Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung
Alamat Madrasah	:Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Kedaton Bandar Lampung
Telpon	: (0721) 700992-788589
Email	:Alhikmahbdl@yahoo.co.id
Kepala Madrasah	:Siti Masyithah, M.Pd

MTs Al Hikmah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Kedaton Bandar Lampung, didirikan pada tanggal 17 Februari 1980 oleh KH. Muhammad Sobari. Latar belakang berdirinya MTs Al Hikmah adalah banyaknya jumlah santri yang tinggal di pondok pesantren Al Hikmah serta sebagai sarana pendidikan menengah untuk anak-anak yang tinggal di lingkungan pesantren tersebut. Oleh sebab itu, dari awal didirikannya hingga sekarang MTs Al Hikmah dikelola sepenuhnya di bawah naungan yayasan pondok pesantren Al Hikmah. Karena dibawah naungan yayasan pondok pesantren MTs Al Hikmah memiliki perbedaan dengan sekolah menengah pertama

pada umumnya yaitu lebih banyak jumlah pelajaran agama islam dalam proses pembelajaran. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan didirikannya MTs Al Hikmah yaitu untuk membangun sebuah lembaga yang dapat “Membangun Insan Santri Dan Siswa Agar Berilmu Amaliah Dan Beramal Ilmiah”.

2. Sejarah

Pada awal tahun 1989 mulai berdatangan siswa/i yang ingin mengikuti belajar di Madrasah Al-Hikmah (pada waktu itu belum ada pesantren), baik dari dalam daerah Bandar Lampung maupun dari luar Bandar Lampung. Ada yang kost di rumah-rumah penduduk di sekitar Madrasah Al-Hikmah dan ada orang tua yang menyerahkan tinggal bersama keluarga Bapak KH. Muhammad Sobari yang masih sangat sederhana (gribik) dan hanya ada tiga kamar.

Pada tanggal 1 November 1989 keluarlah piagam Pondok Pesantren dari kantor wilayah Departemen Agama Provinsi Lampung Nomor: 04/PP/KD/1989. Pada tahun 1990 pengurus yayasan mengajukan permohonan gedung asrama santri dan Panti Asuhan kepada Bapak Presiden RI (H.M Soeharto) dan Alhamdulillah tahun 1991 permohonan tersebut dikabulkan dengan nilai Rp. 15.000.000,00 (Lima Belas Juta Rupiah) dan dananya dibangun gedung asrama santri yang sekaligus berfungsi sebagai panti asuhan sebanyak dua unit/8 kamar. Sedangkan tanahnya membeli dari Bapak Achmad seluas 800 m² dengan cicilan dan baru lunas tahun 1997.

Tahun 1991 s/d 1996 kegiatan pesantren belum maksimal, hal ini karena berbagai faktor dan kendala yang belum teratasi terutama status tanah pondok. Namun pada tahun 1997 Pondok Pesantren Al-Hikmah sejak saat itu pondok tersebut bangkit sampai dengan saat ini. Maka tepat pada tanggal 1 Muharram 1418 H bertepatan 8 Mei 1997 M dideklarasikan sebagai hari lahir pondok pesantren.

Pondok Pesantren Al-Hikmah didirikan pada tahun 1989 oleh 4 orang yaitu:

- a. KH. Muhammad Sobari, alumni Pondok Pesantren Salafiah Kadukacang Pandeglang.
- b. Ust. Drs. Syamsul Ma'arif alumni IAIN Raden Intan Lampung yang waktu itu beliau sedang menjabat kepala MTs Al-Hikmah.
- c. Ust. Drs. H. Basyaruddin Maisir, A.M, alumni Pondok Pesantren Lirboyo Kediri Jawa Timur dan alumni Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung.

Disamping melaksanakan sistem pendidikan di Pesantren, YPPI Al-Hikmah juga menyelenggarakan Pendidikan Madrasah/Formal yaitu Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA).

3. Letak Geografis

MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung terletak di jalan Sultan Agung, Gg Raden Saleh No. 23 RT 005/RW 005 Way Halim, Kedaton Bandar Lampung. MTs Al-Hikmah Bandar Lampung dibangun diatas tanah seluas 4013 m², dengan alokasi pemanfaatan sebagai berikut:

No.	Penggunaan Tanah	Bersertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Bangunan	1500 m ²		1500 m ²
2.	Lapangan olahraga	2000 m ²		2000 m ²
3.	Halaman	300 m ²		3000 m ²
4.	Kebun/Taman			
5.	Belum digunakan	213 m ²		213 m ²

Batas-batas MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

- i. Sebelah Barat : Perumahan Penduduk.
- ii. Sebelah Timur : Perumahan Penduduk.
- iii. Sebelah Utara : Jalan Raya (Raden Saleh).
- iv. Sebelah Selatan : Kuburan Umum dan Gedung RA Al-Hikmah.

Tabel 6.
Periodesasi Kepemimpinan MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung

NO	TAHUN	YANG MENJABAT
1	1980 s/d 1994	Drs. Syamsul Ma'arif
2	1994 s/d 1998	Drs. H. Basyaruddin Maisir
3	1998 s/d 2005	Daryati, AS. S.Pd.I
4	2005 s/d 2006	Drs. H. Basyaruddin Maisir
5	2006 s/d 2008	Rudi Aryanto, S.Pd.I

6	2008 s/d 2010	Ismail, S.Pd
7	2010 s/d 2016	Istnaini, S.Pd.I
8	2016 s/d Sekarang	Siti Masyithah, M.Pd

Sumber: Dokumentasi MTs Al Hikmah Tahun 2017

4. Visi Misi dan Tujuan

a. Visi:

Kuat Dalam Aqidah, Beramal Dengan Ilmu dan Unggul Dalam Prestasi.

b. Misi:

Mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa

- 1) Membina peserta didik yang taat beribadah dan berakhlakul karimah.
- 2) Mewujudkan peserta didik yang 'alim dan 'amil.
- 3) Membina peserta didik untuk mengembangkan potensi diri.
- 4) Mempersiapkan peserta didik yang cerdas, kreatif, kompetitif dan mandiri

c. Tujuan :

1. Mendidik santri/siswa untuk menjadi insan muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Membina santri/siswa yang bertafaqoh fiddin (mendalami agama dan mengamalkan ilmunya) sesuai dengan ajaran Islam ahlu sunnah wal jama'ah.
3. Membina santri/siswa agar memiliki akhlakul karimah.

4. Selaku kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas serta tangguh dalam menegakkan kebenaran.
5. Mengembangkan dan mengarahkan bakat dan minat santri/siswa.
6. Menumbuhkan bakat dan minat siswa/santri yang belum tergali.
7. Mendidik santri/siswa untuk menjadi insan yang terampil dan mempunyai keterampilan.
8. Mendidik siswa/santri agar memiliki kecerdasan sehingga mampu untuk berkompetisi yang sehat dengan Sekolah/Madrasah/Pondok Pesantren lain.
9. Mendidik santri/siswa yang memiliki jiwa kreatif dan tanggap terhadap persoalan dan tugas
10. Mendidik santri/siswa agar mampu hidup mandiri

Tabel 7.
Keadaan Guru dan Karyawan MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

No	N a m a	L/P	Mata Pelajaran	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1	Siti Masyithah, M.Pd	P	Bahasa Arab	S2 IAIN	Kepala Madrasah
2	M. Itsnaini, M.Pd.I	L	SKI	S2 IAIN	Waka Kurikulum
3	Dra. Nurkusumawati	P	SKI	S1 PAI	GTY

4	Musyarofah, S.Pd.I	P	SKI, Aswaja	S1 PBA	GTY
5	Ismal, S.Pd	L	IPA	S1 UNILA	PNS
6	Ratna KD, S.Pd	P	IPA	S1 UNILA	GTY
7	Ria Yulistiana, SP	P	IPA.Prakarya	S1 IPB	GTY
8	Uliyah M, S.Pd.I	P	B. Indonesia	PGSMP	GTY
9	Nurani, S.Pd	P	B.Indonesia	S1 B.INDO	GTY
10	Rudi Aryanto, M.Pd.I	L	Matematika	S1 UNILA	PNS
11	Sundari, S.Pd	P	Matematika	S1 PGRI	GTY
12	Samin, S.Pd.I	L	Matematika	S1 IAIN	GTY
13	Yasmiyati, S.Pd.I	P	Qur'an Hadits	S1 PAI	GTY
14	Rohani, S.Pd.I	P	Qur'an Hadits	S1 IAIN	GTY
15	Dra. Sunariah, M.Pd.I	P	Fiqih	S2 IAIN	PNS
16	A. Syaifullah, S.Pd.I	L	Fiqih, IPS	S1 IAIN	GTY
17	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	P	Bahasa Arab	S1 PBA	GTY
18	Siti Munasih, S.Pd	P	Bahasa Inggris	S1 UNILA	GTY
19	Muslim, S.Pd	L	Bahasa Inggris	S1 B.ING	GTY

20	Mashudi, S.Pd.I	L	Akidah Akhlak	S1 IAIN	Waka Kesiswaan
21	A. Malik Nasir, S.Pd	L	Akidah Akhlak	S1 IAIN	GTY
22	Maryadi, S.Pd.I	L	PKN	S1 PAI	GTY
23	Aan Azhari, S.Pd.I	L	PKN		GTY
24	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	L	PKN	S1 IPS	Waka SarPras
25	Prapti W, S.Pd.I	P	Seni Budaya	D2 PGTK	GTY
26	Nur'aini, S.Pd	P	B. Lampung		GTY
27	Famil Katamsyi, S.Pd	L	Penjaskes		GTY
28	Agus M, S.Pd.I	L	Penjaskes	S1 IAIN	GTY
29	Desi Supriani, S.Pd.I	P	Prakarya	S1 IAIN	GTY
30	Samson Rais, S.Pd	L	IPS	S1 IPS	GTY
31	Vestiana A, S.Pd	P	IPS	S1 PGRI	GTY
32	Muson, M.Pd.I	L	Aswaja	S2 IAIN	GTY
33	M. Husen A, S.Pd.I	L	BP / BK	S1 IAIN	GTY

Sumber : Dokumentasi MTs Al Hikmah Bandar Lampung Tahun 2017

Tabel 8.
Data Peserta Didik Mts Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung
(Tahun Ajaran Sekarang)

No	Kelas	Jumlah siswa		Jumlah Keseluruhan
		Laki-Laki	Perempuan	
1	VII A	19	19	38
2	VII B	18	19	37
3	VII C	19P	20	39
4	VII D	24	18	42
5	VII E	18	23	41
6	VIII A	21	23	44
7	VIII B	21	24	45
8	VIIIC	24	17	41
9	VIII D	25	19	44
10	IX A	16	25	41
11	IX B	14	24	38
12	IX C	22	17	39
13	IX D	18	17	35

Sumber: Dokumentasi MTs Al Hikmah Bandar Lampung Tahun 2017

Tabel 9.
Keadaan Sarana dan Prasarana di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

No	Jenis Ruang	Kondisi Unit		
		baik	Rusak ringan	Rusak berat
1	Ruang Kelas	13		
2	Ruang Kepala Madrasah	1		
3	Ruang Guru	1		
4	Ruang Tata Usaha	1		

5	Ruang Laboratorium IPA	1		
6	Ruang Laboratorium Komputer	1		
7	Ruang Laboratorium Bahasa	1		
8	Ruang Perpustakaan	1		
9	Ruang UKS	1		
10	Ruang Keterampilan	1		
11	Ruang Kesenian		1	
12	Ruang Toilet Guru		1	
13	Ruang Toilet Siswa		2	

Sumber: MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung

5. Kondisi Obyektif Madrasah

a. Kondisi Intern Madrasah

Lokasi tempat berdirinya Pondok Pesantren Al-Hikmah merupakan tempat sangat strategis karena selain berada di dalam kota ia tidak jauh dari jalan protokol yaitu Jalan Sultan Agung dan berdekatan dengan pusat kegiatan ekonomi masyarakat yaitu pasar pagi Way Halim dan perumahan toko.

Dari segi ekonomi masyarakat tergolong pada tingkatan yang majemuk yaitu dari tingkat bawah hingga atas. Dalam bidang agama mayoritas beragama Islam.

b. Kondisi Ekstern Madrasah

Masyarakat dilingkungan MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung mayoritas memiliki sikap yang ramah dan tamah. Hal ini


terlihat ketika penulis berjalan dan bertemu secara langsung dengan lingkungan luar sekolah, masyarakat lingkungan sekitar MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung umumnya adalah wiraswasta. Masyarakat tersebut merasa senang dengan adanya MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, hal ini terlihat dari bahwa peserta didik bertempat tinggal di sekitar MTs Al-Hikmah tersebut.

B. Deskripsi Data Penelitian

Indikator pelaksanaan pelatihan dan pengembangan:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

a. Wawancara



Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Bidang Kurikulum dan guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, bahwa program kualifikasi peningkatan pendidikan guru yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah berjalan dengan lancar dan sesuai dengan bidang yang dimilikinya masing-masing setiap guru sumber daya manusia yang ada Madrasah tersebut.

b. Observasi

Untuk mengetahui hasil dari program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, maka penulis menggunakan metode observasi. Penulis melakukan observasi yang dilakukan dengan hasil dokumentasi, penulis melakukan dengan melihat data guru yang sudah melakukan program

kualifikasi tersebut. Hasil observasi yang dilakukan penulis di MTs Al-

Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Data Guru yang Sudah Kualifikasi di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

No	Nama	Pendi dikan Terak hir	Program Study	Kualifikasi Pendidikan	NUPTK	NRG
1	M. Itsnaini, M.Pd.I	S2 IAIN	SKI	PAI/SKI	6441758659200002	132382181008
2	Dra. Sunaria h, M.Pd.I	S2 IAIN	FIQIH	PAI	2436746648300022	085331136964
3	Mashudi, S.Pd.I	S1 PAI	Aqidah Akhlak	PAI	2738756661200002	121542131001
4	Muslim, S.Pd.	S1 B.ing gris	Bahasa Inggris	B. Inggris	1948760662200032	022037977005
5	Rudi Aryanto, S.Pd.	S1 MTK	MTK	MTK	9045719651200013	000210020250
6	Ismal, S.Pd.	S1 IPA	IPA	IPA	2059757658200033	071981121800
7	Dra. Nurkusu mawati	S1 PAI	SKI	PAI	2439747646300013	000250002106
8	Samin, S.Pd.I	S1 MTK	MTK	PAI	4356746649200013	095021194574
9	Ratna Kusuma Dewi, S.Pd.	S1 Biolo gi	IPA	biologi	3955754655300022	000210020770

10	Siti Munasih, S.Pd.	S1 B.Inggris	B. Inggris	B.Inggris	8059753655300023	000210020874
11	Abdul Aziz, M.Pd.I	S2 PAI	PAI	PAI	3744754658200002	000280020115
12	Sundari, S.Pd.	S1 MTK	MTK	MTK	5149760662300043	101637482003
14	M. Husein Ahyari, S.Pd.I	S1 PAI	BK	PAI	1546758658200003	118101380001
15	Uliyah M, S.Pd.I	S1 PAI	B. Indonesia	PAI	9261740642300063	181487377044
16	Samson Rais, S.Pd.	S1 IPS	IPS	IPS	1042754657200013	111002177015
17	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	S1 PBA	B. Arab	PBA	1359760662300033	112392127001
18	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	S1 PAI	PKN	PAI	6556761662110004	121542175018
19	Rohani, S.Pd.I	S1 PBA	Akidah Akhlak	PBA	6555757659200023	132392131035
21	Nurani, S.Pd.	S1 B. Indonesia	Bahasa Indonesia	B. Indonesia	5621524877221130	131562128003
22.	Siti Masyithah, M.Pd	S2 PBA	PBA	PBA	3434759660300020	

Sumber: Observasi MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

Catatan: warna kuning: menandakan bahwa peserta kualifikasi lulusan pendidikan S2.

Warna merah: menandakan bahwa peserta kualifikasi akademik yang dimiliki guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kualifikasi S1 bahkan ada yang S2. Hal ini jelas sudah memenuhi persyaratan minimal guru yaitu S1. Akan tetapi, berdasarkan data diatas, masih ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki oleh mata pelajaran yang diampu. Dari jumlah 22 guru yang sudah kualifikasi, terdapat 5 guru yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Hal ini harus menjadi perhatian khususnya kepala madrasah untuk memotivasi guru sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Dari hasil observasi yang dilakukan, terkait tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, terkait dengan kondisi dengan keadaan guru yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung keadaan kualifikasi guru yang ada saat ini sudah terlaksana dengan baik dengan ditandai guru yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah memenuhi syarat kualifikasi.

2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang telah dilakukan baik dengan Waka bidang Kurikulum maupun Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung bahwa guru-guru yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah banyak yang tersertifikasi, karena pada setiap tahunnya jumlah guru yang bersertifikasi selalu meningkat. Selain itu, layananpun yang diberikan pihak Madrasah kepada guru-guru berjalan dengan baik, karena pada dasarnya guru yang telah sertifikasi tersendiri berhak mendapatkan kesejahteraan guru.

b. Observasi

Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan sertifikasi di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung seperti tabel dibawah ini :

Tabel 11
Daftar Sertifikasi Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

No	Nama	Sertifikasi	Tahun Sertifikasi	NRG	NUPTK
1	M. Itsnaini, M.Pd.I	SKI	2013	132382181008	6441758659200002
2	Dra. Sunariah, M.Pd.I	FIQIH	2007	085331136964	2436746648300022
3	Mashudi, S.Pd.I	Aqidah Akhlak	2013	121542131001	2738756661200002
4	Muslim, S.Pd.	Bahasa Inggris	2010	022037977005	1948760662200032

5	Rudi Aryanto, S.Pd.	MTK	2007	000210020250	9045719651200013
6	Ismal, S.Pd.	IPA	2007	071981121800	2059757658200033
7	Dra. Nurkusuma wati	SKI	2008	000250002106	2439747646300013
8	Samin, S.Pd.I	MTK	2008	095021194574	4356746649200013
9	Ratna Kusuma Dewi, S.Pd.	IPA	2009	000210020770	3955754655300022
10	Siti Munasih, S.Pd.	B. Inggris	2009	000210020874	8059753655300023
12	Sundari, S.Pd.	MTK	2010	101637482003	5149760662300043
14	M. Husein Ahyari, S.Pd.I	BK	2010	118101380001	1546758658200003
15	Uliyah M, S.Pd.I	PAI	2010	181487377044	9261740642300063
16	Samson Rais, S.Pd.	IPS	2011	111002177015	1042754657200013
17	Zainatul Alfiah, S.Pd.I	B. Arab	2011	112392127001	1359760662300033
18	Ahmad Nasoha, S.Pd.I	PKN	2012	121542175018	6556761662110004
19	Rohani, S.Pd.I	Akidah Akhlak	2012	132392131035	6555757659200023
20	Muhtaruddi	PBA	2013	132392156005	5739753655200012

	n, S.Pd.I				
21	Nurani, S.Pd.	Bahasa Indonesia	2013	131562128003	5621524877221130
22	Abdul Aziz, M.Pd.I	PAI	2009	374475465820 0002	000210020874

Sumber: *Observasi MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*

3. Program Pelatihan Integritasi Berbasis Kompetensi

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan baik dengan Waka bidang kurikulum sekolah maupun Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung bahwa program-program pelatihan yang pernah dilaksanakan maupun diikuti oleh para guru yaitu berupa MGMP, MKKS, *House Tranning*. Dan didalam MGMP rumpunan guru yang berbasis Agama sering dilaksanakan di MTs N 2 Bandar Lampung. Dan untuk MKKS tingkat kota Bandar Lampung dilaksanakan secara bergilir di SMP N 16 Bandar Lampung, SMP N 2 Bandar Lampung, SMP N 1 Bandar Lampung, dan MTs N 1 Bandar Lampung. Kegiatan lokal yng biasanya dilakukan yaitu berupa *workshop* agar guru-guru yang menjalani program pelatihan semakin kompeten.

Selain itu, pihak sekolah dalam memberikan layanan kepada guru-guru dalam menjalani program pelatihan yaitu berupa pelatihan dalam bidang IPTEK, serta pihak kepala Madrasah tidak memili-milih

siapa yang akan mengikuti program pelatihan tersebut. Karena pihak kepala Madrasah dan Waka kurikulum mendorong semua guru agar bisa ikut semua dalam program pelatihan maupun pengembangan guru.

b. Dokumentasi

Tabel 7
kegiatan pelatihan tenaga pendidik MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

NO.	Kegiatan	Jumlah Peserta
1.	Pelatihan <i>inhouse Training</i>	11
2.	Pelatihan bidang IPTEK	22
3.	Workshop peningkatan kompetensi guru mata pelajaran	22
4.	Pembuatan media pembelajaran	3
5.	Workshop bimbingan teknis kurikulum	2

4. Program Supervisi Pendidikan

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum maupun dengan guru, bahwa program supervisi yang dilakukan oleh kepala Madrasah maupun Waka Kurikulum yaitu sering diadakannya kunjungan kelas selama satu semester (6 bulan) sebanyak 4 kali untuk melihat guru dalam proses pembelajaran. Dan dalam pelaksanaan program tersebut kepala Madrasah dan Waka Kurikulum berbagi tugas. Selain dari kepala Madrasah maupun Waka kurikulum, terdapat

pengawas pembina yang turun langsung ke lapangan untuk melihat guru dalam proses pembelajaran dikelas. Hanya saja pengawas pembina datang atau turun ke lapangan sebanyak 2 kali dalam satu semester (6 bulan). Hal ini dikarenakan pengawas pembina tersendiri memiliki jadwal dan banyaknya Madrasah yang ada di daerah Bandar Lampung.

5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Dan dengan guru, bahwa program MGMP itu merupakan suatu program yang penting. Karena didalam program MGMP tersebut seseorang guru dapat bertukar wawasan, berbagi ilmu, dan saling bertukar fikiran untuk berbagi ilmu pengetahuan.

Program MGMP yang sudah sering diikuti oleh guru MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yaitu rumpun mata pelajaran umum dan Agama. Seperti MTK, IPA dan bidang agama yang lain. Sedangkan tempat untuk dilaksanakannya program MGMP tersebut yaitu jika MGMP rumpun pelajaran Agama maka di MTs N 2 Bandar Lampung. Dan jika rumpun pelajaran umum dilaksanakan di SMP N 16 Bandar Lampung.

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Deskripsi dan Analisis Data Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

Penyajian data pada bab IV akan membahas tentang temuan penelitian yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dimana data tersebut penulis dapatkan melalui wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif. Disamping itu juga, penulis menggunakan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data yang telah penulis dapatkan, penulis menggunakan data reduksi, data display (penyajian data), dan verifikasi. Sebelum menganalisis data yang ada, data yang terkumpul menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Dengan demikian, maka dapat dihindari apabila terjadi suatu kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui

bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Penulis menggunakan data penelitian yang bersifat kualitatif yaitu penelitian lapangan, data yang ditampilkan bersifat deskriptif dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan dalam bentuk wawancara yang diadakan pada tanggal 12 Februari sampai 12 Maret 2019.

Dalam proses wawancara, pertanyaan tersebut diajukan kepada Waka bidang kurikulum, guru mata pelajaran Bahasa Inggris, dan guru mata pelajaran Qur'an Hadits yang diberikan secara berbeda dan terpisah. Hasil dari keseluruhan wawancara berbentuk pertanyaan maupun jawaban dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru.
2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi.
3. Program Pelatihan Integritasi Berbasis Kompetensi.
4. Program Supervisi Pendidikan.
5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).¹

Dalam sebuah pendidikan, untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan seseorang pendidik yang kompeten dan yang profesional.

Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas seorang pendidik maka diperlukan suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. dalam program pengembangan sumber daya manusia pendidik dapat

¹ Ondi Saondi, Ari Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h.78

meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal para sumber daya manusia itu sendiri.²

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto mengatakan bahwa dalam pekerjaan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara antara lain : program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi, program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).³

Untuk memperoleh data tentang Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada Waka Kurikulum dan tenaga pendidik (guru) secara berbeda dan terpisah. Adapaun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi merek sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya.

Para guru akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), h.63

³Nurul Ulfatin, Teguh Triwiynto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2016), h.140

Tahun 2005, PP 74 Tahun 2008 dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV dan telah lulus uji kompetensi melalui proses sertifikasi.⁴

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, bahwa di sekolah tersebut sudah sesuai dengan kualifikasi guru yang sesuai dengan background lulusan.

Berbicara mengenai program kualifikasi pendidikan guru, di MTs Al-Hikmah ini sudah kualifikasi yang sesuai dengan background lulusan. Guru-guru yang ada di MTs Al-Hikmah sudah linier. Jadi misalnya guru yang lulusan S1 Matematika maka ia mengajar bidang study Matematika, lulusan S1 Bahasa Arab maka ia mengajar bidang study Bahasa Arab, lulusan S1 Bahasa Inggris maka ia juga mengajar bidang study Bahasa Inggris. Dari sekian guru yang berjumlah 34 guru yang ada, hanya ada satu guru PAI yang mengajar bidang Penjaskes. Jadi lebih dari 98% lebih guru yang ada di MTs Al-Hikmah ini sudah mengajar sesuai dengan background lulusan. Jadi tidak ada masalah dibagian program kualifikasi pendidikan guru.⁵

Wawancara tersebut diperkuat dengan mewawancarai Bapak Muslim S.Pd selaku kepala TU dan Guru Bahasa Inggris di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sebagai berikut :

Kualifikasi di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung ini semuanya sudah S1 dan ada yang S2 ada sekitar beberapa orang. Dan Alhamdulillah program kualifikasi guru disini berjalan dengan lancar sesuai dengan jenjang pendidikan masing-masing.⁶

Berdasarkan dari hasil wawancara dan diperkuat dengan observasi langsung yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat menyimpulkan

⁴ Ali Mudlofir, *Pendidik Professional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), h.65

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I selaku Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung pada tanggal 16 Februari 2019.

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Muslim S.Pd selaku kepala TU dan Guru Bahasa Inggris di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung pada tanggal 20 Februari 2019.

bahwa program kualifikasi peningkatan pendidikan guru yang ada di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik karena guru yang mengikuti program kualifikasi pendidikan sudah memenuhi syarat yaitu berpendidikan minimal program Stara 1.

Hal ini relevan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, PP 74 Tahun 2008 dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yaitu berpendidikan akademik S-1 atau D-IV. Namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Hal tersebut terlihat dari data guru yang penulis dapatkan dari hasil observasi di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.⁷

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, bahwa program penyetaraan dan sertifikasi mulai digulirkan pada tahun 2005 dan masih menggunakan portofolio pada saat itu.

⁷ Masnur Muslih, *Sertifikasi Guru Menjadi Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.2

Pada saat sertifikasi ditahun 2005, jadi guru yang akan sertifikasi harus membuat portofolio sangat tebal. Pada tahun tersebut guru di MTs Al-Hikmah ini nyaris belum ada yang lulus portofolio tersebut. Pada tahun 2006 diadakannya PLPG (Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru) selama 9 hari. Dan guru-guru yang sertifikasi di MTs Al-Hikmah ini rata-rata *background* nya berangkat dari PLPG bukan dari portofolio, karna portofolio itu jika tidak lulus maka di PLPG. Dan ini setiap tahun sudah ada sehingga sekarang sudah ada sekitar 90% guru yang sudah sertifikasi.⁸

Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Muslim S.Pd sebagai berikut :

Program sertifikasi itu sendiri merupakan bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Pihak Madrasah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Upaya Madrasah untuk program sertifikasipun selalu dilakukan dan selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan, karena guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik memang berhak mendapatkan tunjangan profesi.⁹

Berdasarkan teori, hasil wawancara dan diperkuat dengan hasil observasi yang penulis lakukan, sesuai dengan temuan observasi yang penulis lakukan, Maka penulis menganalisis bahwa di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung guru-guru sudah banyak yang tersertifikasi. Dan pihak Madrasah selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan karena guru yang sudah memperoleh sertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi.

⁸*Ibid.*, wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd..

⁹*Ibid.*, wawancara dengan Bapak Muslim S.Pd

3. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seseorang dalam setiap bidang profesi yang ditekuninya. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sering mengikutsertakan guru dalam sebuah kegiatan-kegiatan. Seperti pernyataan Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sebagai berikut:

Mengenai program tersebut yang diikuti seperti MGMP, MKKS, *inHouse Training*. Jika MGMP itu merupakan wadah guru-guru mata pelajaran PAI untuk membahas bersama seperti kurikulum, perangkat pembelajaran, revisi-revisi kurikulum. Dan ini sering dilakukan di MTs N 2 Bandar Lampung. Dan jika MKKS tingkat kota Bandar Lampung seperti mata pelajaran Bahasa Indonesia, MTK, atau lain sebagainya tingkat SMP maupun MTs ini pusatnya di SMP N 16 Bandar Lampung. Tetapi kegiatannya sering bergilir seperti di SMP N 2 Bandar Lampung, SMP N 1 Bandar Lampung, dan MTs N 1 Bandar Lampung.

Kemudian kegiatan-kegiatan lokal yang diadakan yayasan itu mendatangkan narasumber. Seperti Kementrian Pengawas, LPMP kota Bandar Lampung. Mereka akan memberi materi terkait kurikulum terbaru, *Workshop*, sosialisasi dan lain-lain. Dan kegiatan MGMP lokal seperti guru-guru satu rumpun seperti guru eksak, guru Agama, guru Bahasa Indonesia atau guru-guru lain, mereka juga saling *sharing* bertukar pikiran, diskusi dan untuk perbaikan kita semua.¹⁰

Selain itu, pihak Madrasah tidak memilih-milih guru dalam siapa yang akan mengikuti program pelatihan tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan wawancara dibawah ini:

Kewenangan saya justru mendorong semua guru-guru untuk tidak melewatkan program penting ini. Saya mendorong dan membantu semua guru-guru bidang pelajaran agar ikut semua. Dan disini rata-rata Alhamduillah sudah banyak guru yang sertifikasi. Dan sekarang masih ada proses PPG.¹¹

¹⁰ *Loc.Cit.*, wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

¹¹ *Opcit.*, wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Yasmiyati, S.Pd.I bahwa pihak Madrasah memberikan layanan dalam program pelatihan sebagai berikut :

Dalam proses integrasi berbasis kompetensi mengenai program pelatihan, layanan yang diberikan berupa teknologi. Yang jelas pihak Madrasah mengupayakan guru agar pandai dalam bidang IPTEK. Karena sekarang diabad ke-21 ini memang semua sudah serba teknologi. Jadi sekolah memberikan peluang kepada guru-guru disini untuk menguasai IPTEK agar mutu guru lebih kompeten terhadap pembelajaran.¹²

Pelatihan yang pernah saya ikuti tentang perkembangan pembelajaran. Seperti contohnya *Workshop* pembuatan power point, pembelajaran *Learning*. Jadi seperti guru itu dituntut mengajar agar anak didiknya lebih aktif.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dan diperkuat dengan metode dokumentasi, bahwa di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung program pelatihan berbasis kompetensi yang diikuti salah satunya yaitu MGMP. Hal ini relevan dengan indikator pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pendidik bahwa program pengembangan harus diadakannya MGMP. Selain pelatiha MGMP, program yang diikuti yaitu seperti *workshop*, pelatihan *in house* dan lain-lain.

4. Program Supervisi Pendidikan

Program pengembangan guru yang harus dilakukan selanjutnya adalah supervisi pendidikan. Dalam kegiatan ini kepala Madrasah maupun Waka Kurikulum bertanggung jawab dalam pelaksanaan supervisi. Hal

¹²Hasil wawancara dengan Ibu Yasmiyati, S.Pd.I selaku guru Qur'an Hadits MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung pada tanggal 23 Februari 2019

¹³*Ibid.*, Hasil wawancara dengan Ibu Yasmiyati, S.Pd.I

tersebut berdasarkan pernyataan Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah

Kedaton Bandar Lampung saat wawancara seperti berikut:

Dalam hal supervisi hal yang kami lakukan seperti biasa yaitu mengecek atau kunjungan kelas. Seperti melihat proses belajar pembelajaran yang dilakukan guru dikelas. Supervisi ini memiliki instrumen peraturan menteri yang harus dipenuhi guru seperti dari SKL, silabus, RPP, kisi-kisi dan lain-lain. Hal ini sudah kita lakukan sebanyak 4 kali dalam satu semester, jadi selama 6 bulan kegiatan ini diadakan sebanyak 4 kali. Kepala Madrasah maupun Waka kurikulum berbagi tugas dalam pelaksanaan supervisi itu sendiri. Jadi struktural seperti kepala Madrasah dan Waka Kurikulum berbagi tugas. Jadi misalnya kepala Madrasah dalam melaksanakan kegiatan supervisi di gedung A, maka Waka kurikulum di gedung B, jika kepala Madrasah dikelas VIII maka waka kurikulum dikelas lain.

Program supervisi ini sendiri sudah mempunyai jadwal dan sudah kita kunjungi untuk melihat proses pembelajarannya. Karena kami juga ada pengawas pembina. Pengawas pembina tersebut melakukan pengawasan supervisi dengan turun langsung ke lapangan. Hanya saya pengawas pembina tersebut jadwalnya tidak menentu. Biasanya selama satu semester pengawas pembina turun hanya 2 kali. Karena pengawas pembina juga mempunyai jadwal program kunjungan kerjanya dan di daerah Bandar Lampung juga mempunyai beberapa Madrasah binaan. Dan Madrasah di Bandar Lampung sendiri berjumlah banyak. Oleh sebab itu kunjungan dari pengawas pembina hanya 2 kali dalam satu semester.¹⁴

Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Yasmiyati, S.Pd.I sebagai berikut :

Peran kepala Madrasah biasanya dalam setiap 1,5-2 bulan sekali melakukan kunjungan kelas untuk melihat proses guru-guru mengajar di dalam kelas. Dan sering diadakannya rapat untuk mengevaluasi atau membahas tentang mutu guru, serta sekarang ini kurikulum 2013 revisi maka sering membahas tentang kurikulum yang dipakai saat ini.¹⁵

Dalam hal program supervisi Kepala Madrasah sering melakukan kunjungan kelas, memonitoring guru-guru yang di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung seperti dalam hal kedisiplinan waktu. guru datang ke sekolah harus tepat waktu tidak boleh terlambat.¹⁶

¹⁴ *Opcit.*, Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

¹⁵ *Ibid.*, Hasil wawancara dengan Ibu Yasmiyati, S.Pd.I

¹⁶ *Opcit.*, Hasil wawancara dengan Bapak Muslim S.Pd

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Waka Kurikulum maupun dengan guru, penulis menyimpulkan bahwa dalam program supervisi pendidikan di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung bahwa program supervisi yang dilakukan oleh kepala Madrasah maupun Waka Kurikulum sudah relevan dengan teori. Hal ini berdasarkan teori yaitu supervisi dilakukan untk upaya membina guru-guru dalam mengembangkan proses pembelajaran yang mencakup unsur-unsur:

1. Materi pelajaran.
2. Proses pembelajaran.
3. Kecakapan hidup yang dibutuhkan.
4. Tingkat kompetensi setiap guru.
5. Kondisi para siswa.¹⁷

Hal ini terlihat dari kerja Kepala Madrasah dan dibantu oleh Waka Bidang Kurikulum yang sering melakukan kunjungan kelas untuk melihat atau menilai bagaimana proses pembelajaran guru didalam kelas guna untuk mengevaluasi kedepannya agar menjadi lebih baik.

5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran?)

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) merupakan wadah yang terstruktur yang berasaskan kekeluargaan. Tujuan diadaknnya MGMP ini untuk menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka

¹⁷ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 2

meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan, dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.¹⁸

Waka Bidang Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung mengemukakan Dimana MGMP ini adalah suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan sekolah yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah. Dimana dalam forum ini semua guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pikiran mengenai masalah yang dihadapi sekolah masing-masing. Dan selain itu forum ini merupakan forum guru yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I selaku Waka Kurikulum MTs Al-Hikmah Bandar Lampung sebagai berikut:

Mengenai MGMP menurut saya itu suatu forum yang sangat efektif dan efisien untuk menyampaikan info-info terbaru dan *terupdate*. Seperti informasi mengenai kebijakan pemerintah, info-info tentang peraturan menteri yang baru muncul. Dalam kegiatan MGMP ini seperti mendapatkan pencerahan. Seperti dari tutor, dari pakar yang sudah berpengalaman. Bahkan pengalaman yang pernah saya alami pada waktu

¹⁸ Ondi Saondi, Ari Suherman, *Op.Cit.*, h.80

iru MKKS SMP mengumpulkan semua guru yayasan dan memanggil narasumber yang sudah pakar dari pusat langsung, dan pakar tersebut sudah menerbitkan buku. Jadi menurut saya MGMP ini sebagai penunjang agar guru bisa berkompeten dalam bidang mata pelajarannya masing-masing.

MGMP ini sangat bagus hanya saja terdapat hambatan waktu yang agak susah untuk kita siasati. Karena waktu yang terbatas yang kita miliki ini. MTs Al-Hikmah masuk siang mulai pukul 12.50 s/d 17.30. karena program MGMP ini dari pagi hingga sore. waktu yang sempit ini kita mensiasatinya dengan membagi-bagi saja. Jadi misalnya guru MTK di MTs Al-Hikmah ini terdapat 3 guru, maka program MGMP bulan ini yang melaksanakan pak budi dan bulan kedepan selanjutnya bergantian dengan ibu sundari.

Kegiatan seperti ini juga sering dilakukan dengan guru-guru didalam ruangan kantor seperti ini misalnya seperti guru-guru saling *sharing* tentang kurikulum maupun proses pembelajaran, saling bertukar fikiran serta informasi. Mengenai program MGMP, disini kita terdapat dana pengembangan kompetensi guru, dan dana ini kita gunakan untuk penunjang kompetensi guru. Seperti misalnya guru yang sedang keluar untuk menjalankan program tersebut.¹⁹

Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Yasmiyati, S.Pd.I sebagai berikut :

Menurut saya MGMP itu penting dan perlu ditingkatkan lagi serta tidak boleh putus. Karena musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) tersebut kita saling *sharing* dan berbagi informasi sesama guru-guru mata pelajaran. Dan didalamnya nanti menemukan bagaimana solusi yang tepat untuk proses pembelajaran ketika peserta didik kesulitan belajar.²⁰

Selain dengan Ibu Yasmiyati S.Pd.I, wawancara juga dilakukan dengan Bapak Muslim S.Pd sebagai berikut :

Kalau menurut saya program MGMP ini sebagai penunjang. Karena MGMP itu kita bisa bertukar wawasan dan pengetahuan dengan guru-guru yang lain dari luar sekolah. Jadi guru-guru bisa berbagi ilmu. Misalnya disekolah lain terdapat sesuatu yang disekolah kita tidak ada jadi kita bisa

¹⁹ *Opcit.*, Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

²⁰ *Loc. Cit.*, Hasil wawancara dengan Ibu Yasmiyati, S.Pd.I

mengikuti sekolah kain demi kemajuan program pembelajaran dan demi kompetensi guru itu sendiri.²¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Dan dengan guru, bahwa program MGMP itu merupakan suatu program yang penting. Karena didalam program MGMP tersebut seseorang guru dapat bertukar wawasan, berbagi ilmu, dan saling bertukar pikiran untuk berbagi ilmu pengetahuan.

Bapak M. Itsnaini, M.Pd menyampaikan beberapa program MGMP yang pernah diikuti oleh guru-guru MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yaitu berdasarkan wawancara sebagai berikut:

Dalam program MGMP ini yang sudah diikuti yaitu rumpun pelajaran umum dan pelajaran Agama. Rumpun pelajaran umum seperti MTK, IPA (eksak). Yang jelas dua rumpun mata pelajaran itu sudah kita ikuti semua.²²

Program MGMP yang dilaksanakan ditempat berpindah-pindah sesuai dengan rumpun mata pelajarannya masing-masing. Hal ini berdasarkan hasil wawancara kepada Waka Kurikulum sebagai berikut:

Jika MGMP rumpun mata pelajaran Agama, dilaksanakan di MTs N 2 Bandar Lampung. Dan jika rumpun pelajaran umum seperti IPA, MTK, B. Indonesia dilaksanakan di SMP N 16 Bandar Lampung. Terkadang tempat ini berpindah di SMP N 1 Bandar Lampung, SMP N 2 Bandar Lampung, dan SMP N 8 Bandar Lampung. Yang rumpun bidang Agama di MTs N 2 Bandar Lampung karena di MTs N 2 tersebut mempunyai Madrasah binaan atau KKM (Kelompok Kerja Madrasah). Jika berpindah maka tempatnya dibawah binaan MTs N 2 Bandar Lampung tersebut,

²¹*Ibid.*, wawancara dengan Bapak Muslim S.Pd

²²*Ibid.*, wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

seperti Al-Hikmah, Al-Khoiriyah, Jabal An-Nur, Al-Hidayah, Miftahul Ulum, dan yang lain-lain yang dibawah binaan MTs N 2 Bandar Lampung tersebut²³

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Waka Kurikulum dan Guru berpendapat bahwa dengan diadakannya program MGMP akan menambah wawasan, pengetahuan, saling bertukar informasi, dan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru. Hal ini relevan dengan teori fungsi diadakannya program MGMP.

Program MGMP yang sudah sering diikuti oleh guru MTs l-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yaitu rumpun mata pelaran umum dan Agama. Seperti MTK, IPA dan bidang agama yang lain. Sedangkan tempat untuk dilaksanakannya program MGMP tersebut yaitu jika MGMP rumpun pelajaran Agama maka di MTs N 2 Bandar Lampung. Dan jika rumpun pelajaran umum dilaksanakan di SMP N 16 Bandar Lampung.

²³*Opcit.*, Hasil wawancara dengan Bapak M. Itsnaini, MPd.I

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan pembahasan dan analisis data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian, dan analisa pada skripsi ini agar pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Program kualifikasi pendidikan guru, program ini sudah relevan dengan teori karena sudah memenuhi syarat yaitu minimal stars 1. Jadi dalam hal ini menunjukkan bahwa di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung kompetensi yang baik. Namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
2. Program sertifikasi, bahwa di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung guru-guru sudah banyak yang tersertifikasi. Dan pihak Madrasah selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan karena guru yang sudah memperoleh sertifikasi berhak mendapatkan tunjangan profesi.
3. Dalam program integritas berbasis kompetensi, program ini sudah relevan dengan teori. Karena di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah

melakukan program kompetensi guru diantaranya salah satunya yaitu MGMP yang sesuai dengan indikator.

4. Program supervisi pendidikan, program ini sudah relevan dengan teori, Karena hal ini sering dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor dan sering dibantu oleh waka bidang kurikulum untuk melakukan kunjungan kelas guna melihat proses pembelajaran guru dikelas. Dalam hal ini, kegiatan dilaksanakan sebanyak 4 kali dalam satu semester (6 bulan).
5. Program yang selanjutnya yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Hal ini relevan dengan teori fungsi diadakannya program MGMP. Karena guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung yang telah mengikuti program MGMP telah merasakan adanya perubahan yaitu meningkatkan wawasan guru, meningkatkan kompetensi guru, dan bertambahnya pengetahuan baru.

Dalam kelima indikator diatas, MTs Al-Hikmah sudah menerapkan lima indikator dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Namun masih terdapat beberapa program seperti peningkatan kualifikasi pendidikan guru yang mengajar tidak sesuai dengan background lulusan yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dalam proses pengembangan guru sudah berjalan dengan baik sesuai dengan indikator yang ada.

B. Saran

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk kepala sekolah agar mengikutsertakan guru yang sesuai dengan kebutuhan dan melakukan evaluasi setelah program pengembangan dilaksanakan dengan menanyakan respon guru yang mengikuti program pengembangan, agar terlihat hasil yang didapat dari proses program pengembangan tersebut.
2. Dalam program MGMP agar lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kompetensi guru.
3. Untuk guru lebih meningkatkan ketertarikan dalam program pengembangan agar kompetensi yang dimiliki lebih meningkat.
4. Kepada pihak kepala madrasah dan waka kurikulum yang terkait mengenai urusan pengembangan sumber daya manusia dapat merancang kegiatan yang teratur agar terarah dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
5. Kepada para guru-guru MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung agar lebih semangat dan giat lagi dalam menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan yang berkompeten. Karena hal ini sangat penting untuk kemajuan teknologi serta untuk pribadi sumber daya manusia itu sendiri.

C. Penutup

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta karunia-Nya serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi dan Rosul bagi seluruh ummat Islam dan petunjuk bagi seluruh ummat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi bahasa maupun penulisan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang penulis miliki. Oleh sebab itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan demi kebaikan untuk penulis kedepannya.

Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga Allah SWT melindungi kita semua, amiinn. Dan akhirnya penulis mengucapkan terima kasih

*Wallahul Muwafiq ila aqwamith Thariq, Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarokatuh*

DAFTAR PUSTAKA

- Akmad, Subekhi. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakaraya, 2012 .
- Ali, Mudlofir. *Pendidik Professional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Basrowi. Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Burhan, Bungin. *Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Prenada Media Group, 2015.
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS, 2012.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2014.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: CV Toha Putra, 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta; 2005
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA GROUP, 2016
- Farida, Sarimaya. *Sertifikasi Guru*. Bandung : YRAMA WIDYA, 2008.
- Husaini, Usman. *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Ike Kusdyah, Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi offset, 2008.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Koentjoroningrat, *Metode Wawancara Dalam Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 129
- Krismiyaniti. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SD (Jurnal Office, vol. 3. No.1)*, 2017.
- Marwansyar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Masnur, Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia vo. 9 No. 1)*, 2009.

Ondi Saondi. Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015.

Oki. Dermawan . *Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttab Al Fatih Bandar Lampung. AL-IDARAH: JURNAL KEPENDIDIKAN ISLAM*, Vol 6 (2), 2016

M. Nazar Almasri. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan vol.19 No. 2)*, 2015.

Nana. Syaodih. *Metode Pengumpulan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1996

Nurul, Ulfatin, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Rukaesih. A. Maolani, dkk. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Cholid. Narbuku, dkk. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2016.

Soekidjo, Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.

Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Bina Aksara, 1992.

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan; pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Undang-Undang sisdiknas UU RI Th. 2003. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

U. Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.



Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No.	Indikator	Instrumen Pengumpulan Data		
		Wawancara	Observasi	dokumentasi
1.	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	✓	✓	✓
2.	Program penyetaraan dan sertifikasi	✓	✓	
3.	Integritasi berbasis kompetensi	✓		✓
4.	Program supervisi pendidikan	✓		
5.	Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	✓		



Lampiran 2

**PEDOMAN WAWANCARA UNTUK KEPALA SEKOLAH ATAU WAKA
BIDANG KURIKULUM**

NO	Indikator	Pertanyaan
1.	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	Apakah program kualifikasi pendidikan guru di Mts Al-Hikmah kedaton Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik ?
2.	Program penyetaraan dan sertifikasi	1. Bagaimana dengan program sertifikasi guru yang ada di MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung ?
3	Integritasi berbasis kompetensi	1. Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru ? serta pelatihan apasajakah yang sudah pernah diikuti para guru? 2. Bagaimana cara Bapak/Ibu guru dalam menentukan siapa saja guru yang akan mengikuti pelatihan ?
4.	Program supervisi pendidikan	1. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah ? 2. Tindakan apasaja yang bapak lakukan dalam program supevisi?
5.	Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	1. Bagaimana menurut Bapak/ibu mengenai program MGMP di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung ? 2. Dalam pelaksanaan MGMP, MGMP apa yang sudah sering di ikuti oleh para guru ? 3. Dalam pelaksanaan program MGMP, dimanakah program MGMP tersebut dilaksanakan ?

Lampiran 3

WAWANCARA UNTUK GURU

No	Indikator	Pertanyaan
1.	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai program peningkatan kualifikasi guru ?
2.	Program penyetaraan dan sertifikasi	Layanan apa yang diberikan pihak madrasah kepada para guru mengenai program sertifikasi ?
3.	Integrasi berbasis kompetensi	1. Layanan apa yang diberikan kepala madrasah kepada para guru mengenai program pelatihan ? 2. Pelatihan apasaja yang sudah pernah Bapak/Ibu ikuti ?
4.	Program supervisi pendidikan	Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai peran kepala madrasah terhadap program supervisi ?
5.	Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	Bagaimana menurut Bapak/ibu mengenai program MGMP yang pernah Bapak/Ibu ikuti ?

Lampiran 4

KERANGKA DOKUMENTASI

1. Sejarah singkat berdirinya MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
2. Visi dan Misi MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
3. Keadaan tenaga Pendidik di MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
4. Keadaan peserta didik MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
5. Struktur Organisasi MtS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
6. Keadaan Sarana Dan Prasarana MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.





Dokumentasi dengan Waka Bidang Kurikulum MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung



Dokumentasi dengan Guru Bahasa Inggris MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung



Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris



Wawancara dengan Waka Bidang Kurikulum



Dokumentasi dengan Guru Qur'an Hadits MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung